



**You have downloaded a document from
RE-BUS
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Nierówność płci w środowisku uniwersyteckim w opinii pracowników naukowych

Author: Monika Kurek

Citation style: Kurek Monika (2004). Nierówność płci w środowisku uniwersyteckim w opinii pracowników naukowych. „Dyskursy Młodych Andragogów” (T. 5, 2004, s. 101-108)



Uznanie autorstwa - Użycie niekomercyjne - Bez utworów zależnych Polska - Licencja ta zezwala na rozpowszechnianie, przedstawianie i wykonywanie utworu jedynie w celach niekomercyjnych oraz pod warunkiem zachowania go w oryginalnej postaci (nie tworzenia utworów zależnych).



UNIWERSYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Monika Kurek

NIERÓWNOŚĆ PŁCI W ŚRODOWISKU UNIwersyteckim W OPINII PRACOWNIKÓW NAUKOWYCH

Wstęp

Nierówność płci stała się w ostatnim czasie przedmiotem szeregu analiz, rozważań oraz licznych badań empirycznych¹. To problematyka, która wzbudza wiele emocji i kontrowersji, potwierdzając tym fakt, iż dotyczy problemów istotnych społecznie.

Nie sposób nie być świadomym tego, jak ważne jest równouprawnienie kobiet i mężczyzn we wszystkich sferach życia społecznego. Jest ono uznawane za ważny czynnik rozwoju i pokoju².

Zjawiskiem powszechnie obserwowanym jest nierówna reprezentacja kobiet i mężczyzn wśród studentek i studentów na poszczególnych kierunkach studiów oraz wśród nauczycieli akademickich i badaczy w poszczególnych dziedzinach nauki. Istotny jest również fakt, iż przyglądając się reprezentacji kobiet w szkolnictwie wyższym można zaobserwować swoistą tendencję polegającą na układaniu się reprezentacji kobiet w postaci piramidy ze znaczną liczbą kobiet na najniższych stanowiskach akademickich i bardzo skromną liczbą kobiet wśród profesorów³. Na Europejskiej Konferencji na temat równości płci w szkolnictwie wyższym⁴ podano kilka przyczyn takiego stanu rzeczy.

¹ Nie sposób w tym miejscu nie wspomnieć o pracy pod red. E. A. Wesołowskiej, *Kobiety a edukacja dorosłych. Materiały VIII Toruńskiej Konferencji Andragogicznej 15 maja 2000*, Warszawa 2001.

² E. Kalinowska, *Sytuacja społeczna kobiet polskich w kontekście dokumentów międzynarodowych, Edukacja pozaszkolna a integracja europejska*, red. Z. Wołk, Zielona Góra 1999.

³ Potwierdzeniem tych faktów może być dokonana przeze mnie analiza danych statystycznych składu osobowego Uniwersytetu Śląskiego z podziałem na płeć, uwzględniająca miejsce pracowników naukowych w hierarchii zawodowej. Niezwykle interesujące dane dotyczące tego problemu podaje również A. Nałaskowski (*Pedagogika, czyli mężczyzna w ciele kobiety*, „Forum Oświatowe” 1998, nr 1).

⁴ E. Kalinowska, *Europejska konferencja na temat równości płci w szkolnictwie wyższym*, „Terazniejszość – Człowiek – Edukacja” 1998, nr 2.

Tak więc koedukacja – niegdyś postrzegana jako lekarstwo na dwutorowy, oparty na płci system edukacyjny, który wymagał, aby dziewczynki i chłopcy realizowali różne programy w celu przygotowania się do różnych społecznych ról i obowiązków. Jednak ten nowy system okazał się nośnikiem dawnych niesprawiedliwości i przyczynił się do pojawienia się nowych problemów. Dwutorowa edukacja odtworzyła się wewnątrz systemu koedukacyjnego. Kobiety i mężczyźni wybierali inne kierunki nauki, wskutek czego kobiety zdominowały pewne dziedziny akademickie o niskim akademickim statusie, mężczyźni natomiast są bardzo silnie reprezentowani na uczelniach i kierunkach cieszących się uznaniem i poważaniem społecznym, a nawet jeśli wybiorą kierunki uznawane za kobiece, zwykle bardzo szybko awansują i pełnią wysokie i prestiżowe funkcje.

Kolejną przyczyną braku równości kobiet i mężczyzn w szkolnictwie wyższym to gettoizacja polegająca na koncentracji kobiet w nisko wartościowanych dziedzinach nauki i pracy, najczęściej związanych z nauczaniem i opieką nad dziećmi i ludźmi starszymi. Świat ten jest swego rodzaju gettem kobiet.

Jako ostatnią trzecią przyczynę podano asymilację. W przypadku kobiet wkraczających do świata nauki – zaludnionego już przez mężczyzn – proces asymilacji polega na przyjmowaniu postaw, wartości i sposobów działania obowiązujących w zastanym świecie⁵.

Niniejsze opracowanie jest wycinkiem szerszych badań, których celem jest ukazanie opinii pracowników naukowych na temat istnienia problemu nierówności płci w szkolnictwie wyższym. Interesujące bowiem wydaje się to, w jaki sposób problem ten postrzegają osoby o szczególnej świadomości i wrażliwości społecznej. Osobami takimi są z pewnością pracownicy naukowcy, którzy ze względu na specyfikę swojej pracy nie są obojętni na rzeczywistość społeczną, co więcej – biorąc udział w różnego rodzaju przedsięwzięciach naukowych, mają wpływ na jej kształtowanie.

Organizacja badań

Badania zostały przeprowadzone na osiemdziesięcioosobowej grupie pracowników naukowych Uniwersytetu Śląskiego. Wśród osób badanych znalazło się 51 kobiet i 29 mężczyzn w przedziale wiekowym od 24 do 74 roku życia. Respondentki i respondenci to przedstawiciele następujących wydziałów Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach:

- Wydziału Pedagogiki i Psychologii
- Wydziału Nauk Społecznych
- Wydziału Matematyki, Fizyki i Chemii
- Wydziału Prawa i Administracji.

⁵ *Ibidem*.

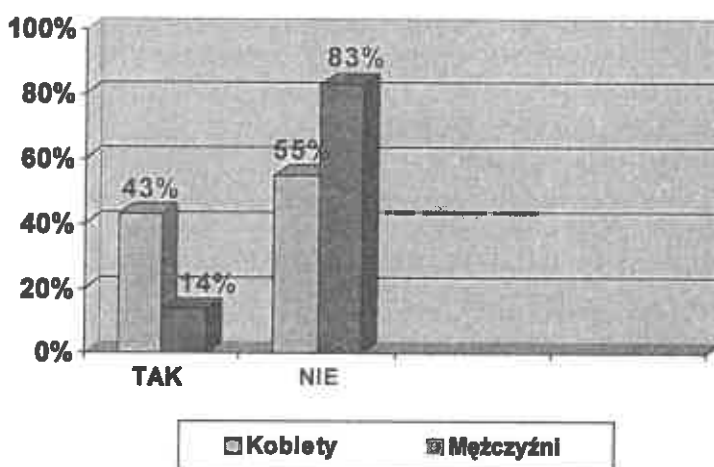
Osoby badane to reprezentanci wszystkich stopni i tytułów naukowych, począwszy od tytułu magistra poprzez stopień doktora i doktora habilitowanego aż do tytułu profesora.

Analiza badań

Czy problemy dyskryminacji ze względu na płeć są zdaniem badanych osób obserwowane w środowisku uniwersyteckim? Czy respondentki i respondenci czują się w pewnych sytuacjach dyskryminowani tylko dlatego, że są kobietami lub mężczyznami?

By znaleźć odpowiedzi na nurtujące kwestie, badanym zadano pytanie, czy zaobserwowali oni problem nierówności płci w środowisku uniwersyteckim? Opinie badanych przedstawia wykres 1.

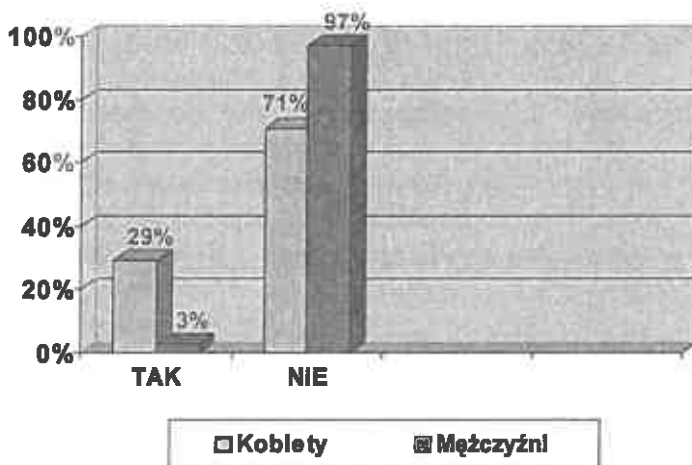
Wykres 1. Indeks percepcji nierówności płci w środowisku uniwersyteckim



Twierdząco na zadane pytanie odpowiedziało 43% respondentek i 14% respondentów (co stanowi 31% ogółu badanych). Jednak 55% badanych kobiet i aż 83% badanych mężczyzn stwierdziło, iż nie zaobserwowało problemów nierówności płci w środowisku uniwersyteckim.

By nieco dokładniej zdiagnozować tę sytuację, pracownikom naukowym Uniwersytetu Śląskiego zostało zadane pytanie, czy osobiście czuli się oni źle traktowani lub dyskryminowani ze względu na płeć? Opinie wyrażone w tej kwestii przedstawia wykres 2.

Wykres 2. Indeks percepcji przez pracowników naukowych Uniwersytetu Śląskiego, dyskryminacji płciowej



Zaledwie jeden badany mężczyzna stwierdził, iż czuł się dyskryminowany (jako przykład podał ankietę służącą przeprowadzonym badaniom). Spośród kobiet 29% stwierdziło, że czuły się źle traktowane lub dyskryminowane ze względu na swoją płć. Respondentki podały następujące sytuacje:

Uwagi przełożonego typu: Trzeba jej wybaczyć to przecież kobieta.

Protekcjonalne traktowanie przez pracowników wyższych rangą.

Pytanie o stan cywilny w trakcie rozmowy o pracę.

Ignorowanie w dyskusji argumentów przedstawianych przez kobietę.

Ocena i uznanie naukowe jako nauczyciela akademickiego często schodziło na plan dalszy przed cechami kobiecości. O mężczyznach – są zdatni, mądrzy; o kobietach – są ładne, dobrze ubrane, dobrze wyglądają.

W sytuacjach powitania, gdy mężczyźni witają się tylko z mężczyznami.

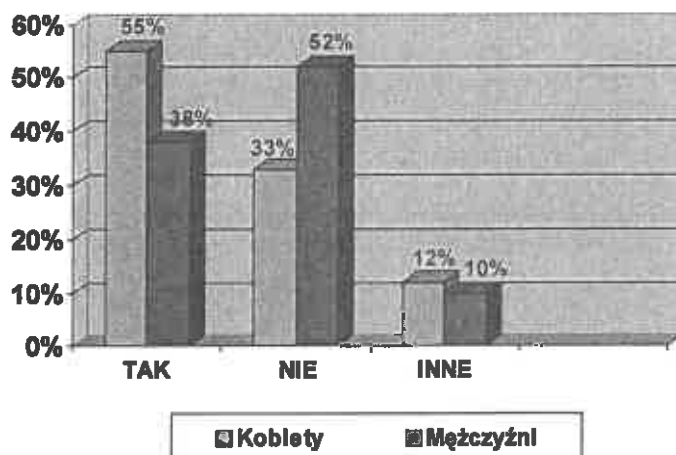
By zobaczyć, jak płć determinuje losy człowieka zadano pracownikom naukowym Uniwersytetu Śląskiego następujące pytanie: Czy zmuszony(a) był(a) Pan(i) do rezygnacji ze swoich marzeń tylko ze względu na swoją płć?

Tutaj również tylko jeden mężczyzna odpowiedział twierdząco. To ta sama osoba, która czuła się dyskryminowana. Mężczyzna ten odpowiedział, iż jego marzeniem było zostać matką. Niestety nie wiadomo, jak dalece poważnie osoba ta potraktowała badania, o czym świadczyć mogą również inne odpowiedzi.

Jeśli chodzi o kobiety, to 16% z nich stwierdziło, iż musiało zrezygnować ze swoich planów i marzeń tylko ze względu na swoją płć. Jako przykład respondentki głównie wskazywały sytuacje rezygnacji z kariery zawodowej lub opóźnienie rozwoju tej kariery spowodowane macierzyństwem.

Mając na uwadze przedstawione dane, przyglądnijmy się temu, jak wiele z badanych osób twierdzi, iż płeć ma wpływ na przebieg kariery naukowej oraz na szybkość osiągania kolejnych stopni i tytułów naukowych.

Wykres 3. Opinie pracowników naukowych Uniwersytetu Śląskiego na temat tego, czy płeć ma wpływ na przebieg kariery naukowej



Aż 55% kobiet i 38% mężczyzn, co stanowi 47% ogółu osób badanych, uważa, że płeć ma wpływ na karierę naukową oraz na szybkość osiągania kolejnych stopni i tytułów naukowych. Oto jakie zależności ukazane zostały przez respondentki:

Kobieta matka musi dzielić swój czas na pracę zawodową i obowiązki rodzinne.

Obowiązki utrudniają lub zahamowują zdobywanie przez kobietę kolejnych szczebli w karierze zawodowej.

Mężczyźni mają większe szanse na szybszą karierę naukową.

Kobiety muszą włożyć dwa razy więcej wysiłku aniżeli mężczyźni by zostać docenionymi.

Kobiety są zmuszone do weryfikowania swoim przykładem stereotypów i uprzedzeń płciowych.

A oto podawane przez respondentów przykłady i zależności wskazujące na to, że płeć ma wpływ na karierę naukową:

Statystycznie więcej noblistów i profesorów to mężczyźni.

Często szybkość kariery zależy od czynników pozamerytorycznych np. aparycji.

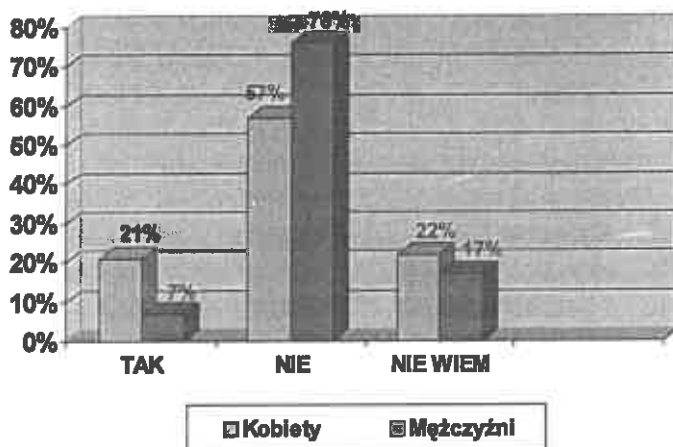
Kobiety ze względu na macierzyństwo mają inną drogę kariery naukowej aniżeli mężczyźni, często z tego względu muszą zrezygnować z tej kariery.

Wyłącznie, której wymaga nauka, nie leży w usposobieniu kobiet.

80 % badanych osób wyrażających opinię, że płeć ma wpływ na przebieg kariery naukowej, to osoby ze stopniem co najmniej doktora, czyli osoby, które bezpośrednio doświadczyły trudów związanych ze zdobywaniem kolejnych szczebli w hierarchii zawodowej.

Uzyskane dotąd dane są niezwykle sugestywne, dlatego też warto się przyjrzeć temu, czy badani widzą potrzebę zastosowania programów lub strategii, które mogłyby przywrócić kobietom utracone szanse, a co więcej, wpłynąć na równowagę prowadzącą do poczucia równości pomiędzy płciami. Respondentkom i respondentom zadano pytanie, czy dostrzegają konieczność podjęcia odpowiednich programów lub strategii na rzecz promocji szans kobiet i mężczyzn w szkolnictwie wyższym. Odpowiedzi badanych przedstawia wykres 4.

Wykres 4. Opinie badanych na temat tego, czy istnieje potrzeba podjęcia programów na rzecz równości szans kobiet i mężczyzn w szkolnictwie wyższym



Aż 57% badanych kobiet i 76% badanych mężczyzn, co stanowi 73% ogółu osób badanych, jest zdania, że nie ma potrzeby podejmowania określonych działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn w szkolnictwie wyższym. Odmiennego zdania jest 21% respondentek i 7% respondentów. Interesujące jest to, że potrzebę taką o wiele częściej zauważały kobiety aniżeli mężczyźni.

Opinię badanych osób dotyczącą poruszanych w niniejszym opracowaniu problemów można również poznać dzięki osobistym refleksjom pracowników naukowych Uniwersytetu Śląskiego. A oto refleksje kobiet pracowników naukowych:

Problem ważny społecznie, wymagający wielostronnych działań dla jego rozwiązania (dr, pedagogika).

Kobiety same są sobie winne, że sytuacja jest taka jaka jest, to przecież one w głównej mierze wychowują synów, którzy ich później dyskryminują (mgr, socjologia).

Mężczyźni mają łatwiej w życiu – zawodowym również. Są wiarygodniejsi, dyspozycyjni i lepiej przystosowują się do nowych warunków (mgr, matematyka).

O nierówności płci zadecydowała ewolucja, tradycja i stereotypy myślowe funkcjonujące w społeczeństwie. Role społeczne przypisane do płci determinują kariery życiowe i zawodowe (mgr, pedagogika).

Wydaje mi się, że stworzenie preferencyjnych miejsc pracy (rezerwacja 50% stanowisk dla kobiet) nie zmieni sposobu myślenia zarówno kobiet jak i mężczyzn. Chodzi przecież o wyrównanie szans obu płci tam gdzie powinny być wyrównane, bo nie zawsze jest to możliwe (dr, chemia).

Środowisko uniwersyteckie również ulega i wyznaje obiegowe stereotypy. O karierze nie powinna decydować płeć, tylko ambicje i zdolności. Często obserwujemy brak solidarności między samymi kobietami, kobiety dyskryminują kobiety. Wyraźnych i dających się odczuć objawów dyskryminacji w stosunku do mojej osoby nie zauważyłam, chociaż czasem obrona własnego odmiennego od mężczyzny zdania spotyka się ze złośliwymi komentarzami na temat jak to „baby nie powinny się wymądrzać” (prof., pedagogika).

To problem faktycznie istniejący, ale niestety ciągle jeszcze nie przyjęty do świadomości przez wielu ludzi (mgr, socjologia).

Zjawisko nierówności płci jest uzależnione w dużym stopniu wychowaniem i niskim poziomem wykształcenia. Dysproporcje w tym względzie (na niekorzyść kobiet) występują przede wszystkim w krajach o miernym stopniu cywilizacji, określonych obyczajach i kulturze (dr, pedagogika).

W dużych miastach, zwłaszcza w gronie inteligencji problem równości płci jest mniej drażliwy aniżeli w innych miejscach i środowiskach (mgr, prawo).

Uważam, że problem nierówności płci jest problemem wówczas, gdy w związkach osobistych kobiet jej partner jest osobą paternalistycznie nastawioną do rodziny i podziału obowiązków. Moim zdaniem w uczelniach wyższych nie ma zasadniczych barier awansu zawodowego (dr, pedagogika).

Nierówność kobiet i mężczyzn jest faktem niby powszechnie znanym, ale tak na prawdę nie-uświadamianym. Uświadamianie co do dyskryminacji i poczucia własnej wartości trzeba by zacząć od samych kobiet (dr, socjologia).

Programy [na rzecz promocji równych szans kobiet i mężczyzn] zostaną programami, problem leży w kulturze i mentalności społeczeństwa (prof., pedagogika).

Nierówność jest problemem głęboko zakorzenionym w naszej świadomości – myślimy, że tak powinno być, że nic nie można z tym zrobić (mgr, matematyka).

Poniżej zaprezentowano niektóre refleksje oraz uwagi dotyczące problemu nierówności płci wyrażone przez mężczyzn pracowników naukowych Uniwersytetu Śląskiego:

Istnieje wiele nieporozumień w tej kwestii i zjawisko to powinno być lepiej zdefiniowane, by uniknąć subiektywizmu. Przykład: niższe emerytury dla kobiet nie muszą być przykładem dyskryminacji kobiet przez mężczyzn. To przykład dyskryminacji mężczyzn przez naturę: mężczyźni żyją krócej, a ponieważ pracują dłużej to ich emerytura miesięczna musi być wyższa – całkowita suma emerytur (do śmierci) jest dla obu płci mniej więcej taka sama (dr hab., matematyka).

Problem ten jest podnoszony tendencyjnie i obecnie spełnia w Polsce rolę jednego z tematów zastępczych w obliczu zapaści państwowej (dr, pedagogika).

Nierówność płci albo raczej różnorodność związana jest z determinizmem kulturowym i biologicznym – jest faktem, który w pełni akceptuję (dr, pedagogika).

Unikać stereotypów (dr, pedagogika).

Wydmuchany problem osób zakompleksionych. W rzeczywistości dyskryminacja płci występuje jedynie w stosunku do pracy w obecnej sytuacji bezrobocia (dr, pedagogika).

W nauce i szkolnictwie miarą powinny być konkretne osiągnięcia i umiejętności, a nie płeć, tytuł czy cokolwiek innego (dr, psychologia).

Problem jest zbyt trywialny. Polskie kobiety podobnie jak kobiety z krajów Unii Europejskiej, muszą same wypracować stosowne metody swej promocji i konkurencji z mężczyznami (prof., pedagogika).

O nierówności płci mówią głównie kobiety, ignorując fakt, iż prawne/konstytucyjne usankcjonowanie monogamii (tj. żeńskiej strategii doboru partnera) jest dyskryminacją mężczyzn (dr, matematyka).

Różnica płci jest oczywistością. Nie jest to wszakże nierówność. Inne są motywacje życiowe kobiet, inne mężczyzn. Pewne strony życia są niedostępne kobietom (prof., matematyka).

Uwagi końcowe

Myślę, że przedstawiony wycinek badań jest swoistym obrazem odzwierciedlającym opinię pracowników naukowych dotyczącą nierówności osób ze względu na płeć w środowisku uniwersyteckim. Zaprezentowane opinie i refleksje zdają się również sugerować, iż istnieje potrzeba podjęcia działań, dzięki którym już od najmłodszych lat dzieci i młodzież wykazywałyby wzajemne zrozumienie bez względu na płeć, a siebie samych postrzegali przez pryzmat nie płci, ale tego, jak wielką indywidualność stanowi każdy człowiek i jak wielki potencjał sił twórczych posiada.

Pracownicy naukowcy jako osoby mające ogromny udział w kreowaniu procesu edukacji na szczeblu wyższym biorą udział w kształtowaniu postaw przyszłej inteligencji. Nie sposób w różnego rodzaju dyskusjach bądź rozważaniach traktować problematykę płci jako nieobecną, tym samym utrwalając błędne wzorce i stereotypy, które nie powinny znajdować miejsca w obecnej rzeczywistości, gdy mówi się tak wiele o równych szansach i partnerstwie. „Problem płciowości, tożsamości płciowej – jak pisze Aleksander Nalaskowski – [...] wikła bardzo mocno sprawy prawdziwości edukacji. [...] To kwestia, którą trzeba załatwić zanim się przejdzie do wysublimowanych zadań edukacyjnych. Bez tego szkoła nie ruszy z miejsca, będzie jak dom stawiany na ruchomych piaskach”⁶.

⁶ A. Nalaskowski, *Pedagogika w wirówce płci – od mądrości Biblii do dramatu „Lolity”*, [w:] *Kobiety a edukacja dorosłych*...